Cfdt:

INFOS SIDÉRURGIE

BULLETIN DES MÉTALLURGISTES ET SIDÉRURGISTES DE LORRAINE ACTIFS ET RETRAITÉS
SYNDICAT MÉTALLURGIE SIDÉRURGIE NORD LORRAINE

ÉDITORIAL

Nos valeurs comme repère !

Cet été aura été celui de la canicule mais aussi et surtout l'été des interrogations et de la peur. Le marathon de juillet sur la crise grecque qui a été au bord de la rupture suivi des drames successifs des migrants interrogent notre responsabilité de militant CFDT.

Cette crise migratoire nous aura permis de tout entendre et jusqu'à l'abject. Le FN avait lancé une campagne sur le réseau twitter, juste avant la publication de la photo du jeune syrien de 3 ans mort sur une plage turque avec le mot-clé « je veux rester Français en France ». Des milliers d'internautes à l'image d'une France égarée et apeurée affichent des propos racistes synonymes d'une France hostile à l'immigration. Racisme pur mais aussi réelle peur d'un avenir qui est de plus en plus incertain.... A l'inverse, des volontaires du net mettent en place des actions visant à aider les réfugiés et un élan de solidarité semble avoir pris forme.

En temps que militant CFDT, nous devons passer au-dessus du cap de la dénonciation et afficher nos valeurs en répondant clairement aux craintes et peurs de nos concitoyens.

Tout d'abord, que ce soient des réfugiés ou bien des migrants économiques, dans les deux cas, ces personnes veulent échapper à des fléaux ! La pauvreté en est un ! L'Union européenne cherche une solution commune dans l'urgence dans un domaine dont elle est dépourvue, le SOCIAL. L'EUROPE SOCIALE n'existe pas ! Elle est à construire ! Ce n'est pas d'aujourd'hui que traîne le problème de l'état islamique et là encore l'Europe n'a pas de politique commune dans l'action car nous n'avons pas tous en Europe les mêmes intérêts !

Il est vrai aussi qu'en France la situation est loin de s'arranger notamment avec la crise du monde agricole en point d'orgue. Pour autant ce gouvernement est loin de s'arrêter enchaînant tour à tour loi, projet de loi, contribuant à accentuer le doute sur le bien-fondé de ces différentes réformes et projets. Comme l'a dit Laurent Berger lors de sa dernière interview sur RTL : « le temps politique n'est pas le temps syndical ». Aujourd'hui voilà seulement que nos équipes syndicales s'approprient l'ANI (Accord National Interprofessionnel) de 2013. Concernant la loi sur la modernisation du dialogue social, alors qu'il manque la plupart des décrets et que bon nombre d'attentes CFDT restent en suspens, ce gouvernement veut déjà s'attaquer au code du travail. Manuel Valls jugeant ce dernier comme trop complexe et illisible. Nous pouvons lui créditer les mêmes défauts.

Les salariés aussi ont besoin de constater des effets positifs de ces mesures pour continuer à réformer. Pour l'instant tout ce qui est sûr, c'est que le nombre de chômeurs ne diminue pas, qu'une partie du salariat est précaire et que les inégalités s'accroissent de plus en plus dans notre pays.

Face à ces peurs, face à cette incertitude croissante, la CFDT doit plus que jamais éclairer le débat et faire entendre sa voix. Une voix qui rappelle ses valeurs humanistes, ses objectifs sociaux pour la construction du « MONDE QUE NOUS VOULONS » (Déclaration de la CFDT à son 45e congrès en mai 2002 à Montpellier ; http://sgencreteil.free.fr/references/Le monde que nous voulons.htm).

Cédric Reuter

LA CFDT SIDÉRURGIE LORRAINE ET L'EUROPE

UNE HISTOIRE COMMUNE

SOMMAIRE

SOMMAIRE p2

VIE DU SYNDICAT
Jeux de l'été p3
Assemblée générale de l'Union Mines Métaux Lorraine : un avenir encore à construire..... p4

TOUR DES SECTIONS
TATA STEEL : Le traitement thermique des rails 108 m et 36 m sacrifié sur l'autel de la stratégie industrielle ?..... p6
AMAL : Indemnisation des conditions particulières de travail. Une belle victoire après une négociation longue et difficile p7
SETFORGE : Des NAO difficiles ! p8
Résultats électoraux : Harsco, AM TBL, AM Gandrange, Sommet, SKTB, Eurostamp, Norma p9

LES ARGUMENTAIRES CFDT
Retraites complémentaires : la contre-proposition de la CFDT p10

JURIDIQUE / AT-MP
Le dopage (EFR)..... p11
Rupture conventionnelle : accompagner les salariés p12

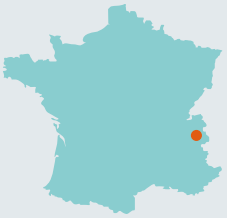
SOPRELOR / RETRAITES
Loin des tranchées : Quand les maitres de forges engrangeaient les profits de la guerre..... p14

DIVERS
Florange une lutte d'aujourd'hui p16

INFOS SIDÉ **Rédaction et diffusion** Syndicat CFDT métallurgie sidérurgie nord-Lorraine, 6 rue St Jacques, 57300 Hagondange **Directeur de la publication** Didier ZINT **Périodicité** trimestrielle **Maquette et impression** Imprimerie Klein à Knutange **Prix** 0,76 euro **Abonnement** 2,74 euros/an **N° CPPAP** 0910 S 07583 **ISSN** 0763-2584

AVTS-TINCAVE

OÙ PASSER DES VACANCES À LA MONTAGNE, À UN PRIX ABORDABLE ET POUR UNE « GRANDE FAMILLE » ?



Le syndicat propose à ses adhérents une maison de 200 m², pour 15 personnes, à Tincave, hameau de Bozel, en face de la station de Courchevel (Savoie).

Pouvant accueillir jusqu'à 15 personnes dont des bébés, l'ancienne école, rénovée par nos soins, est une maison typique dotée de tout le confort : **6 chambres – 1 single, 5 double et une chambre à 4 lits –, une chaise bébé, un lit bébé, un four, un lave-vaisselle, du matériel de repassage, un micro-onde, un réfrigérateur, un lave-linge, un sèche-linge, un lecteur DVD, une télévision, toilettes, douches, cuisine, chauffage central, parking privé.** Linge de toilette non fourni.

NOS TARIFS 2015 : TOUT PUBLIC

Haute saison Vacances d'hiver (toutes zones) et semaine de Noël	**950 € la semaine** 95 € par personne à partir de la 11e personne
Moyenne saison Vacances de printemps et été (toutes zones)	**800 € par semaine** 80 € par personne à partir de la 11e personne
Basse saison Le reste de l'année	**700 € par semaine** 70 € par personne à partir de la 11e personne
Semaine incluant le nouvel an	**Forfait de 1950 €**
Week-end, une nuit sur place	**Forfait de 300 €** - 30 € supplémentaire par personne à partir de la 11e personne
2 nuits sur place	**Forfait de 420 €** - 42 € supplémentaire par personne à partir de la 11e personne
En supplément : • Taxe de séjour • Adhésion	0.50 € par personne et par jour 30 € par an et pour le groupe
Forfait ménage	60 € par groupe, applicable à chaque période d'occupation.

NOS TARIFS 2015 : ADHÉRENT DU SYNDICAT

Haute saison Vacances d'hiver (toutes zones) et semaine de Noël	Tarif tout public avec réduction de 25 € par personne et par semaine
Moyenne saison Vacances de printemps et été (toutes zones)	Tarif tout public avec réduction de 30 € par personne et par semaine
Basse saison Le reste de l'année	Tarif tout public avec réduction de 30 € par personne et par semaine
Semaine incluant le nouvel an	Tarif tout public avec réduction de 25 € par personne et par semaine
Tarif « Privilège » En dehors de la haute saison	Au prorata du nombre de personnes, 150 € (minimum 2 personnes) 225 € pour 3 personnes 300 € pour 4 personnes 650 € pour 5 personnes et plus

Pour tout renseignement ou réservation, contactez le syndicat :
Sandra MARTIN : T +33 3 87 71 43 30 @ tincave.avts@orange.fr

JEUX DE L'ÉTÉ

QUI SUIS-JE ?

Je suis né à Talange (Moselle) en 1932. Embauché à la SAFE en 1949 comme tuyauteur industriel, j'entre à la CFTC la même année. Je suis élu délégué du personnel en 1957 et responsable de la section syndicale en 58.
En 1961, je suis élu à la Commission Exécutive du syndicat régional de la sidérurgie lorraine, en deviens secrétaire général adjoint en 1963. Elu au Conseil fédéral en 1962, j'entre au Secrétariat National en 1968 et en 1971 deviens responsable des branches sidérurgie et métaux non ferreux, ainsi que de l'international. En 1976, la CFDT me charge d'une mission de coordination du secteur international. Je représente la CFDT à la Confédération Européenne des Syndicats où je rejoins le Comité Exécutif en 1978.
J'entre en 1992 au Comité Economique et Social de l'Union européenne dont j'assumerai la présidence de 2002 à 2004. A ce titre, j'ai été membre de la Convention sur le traité constitutionnel européen.
« *Un parcours atypique qui m'a permis de rencontrer les "grands" de ce monde comme Lech Walesa ou Luiz Ignacio Lula, mais qui ne m'a jamais fait oublier que mon cœur et mes racines sont à Hagondange, terre de la sidérurgie lorraine et de la CFDT.* »
En janvier 2006, je reçois des mains de Jacques Chérèque, mon ami et compagnon de luttes de toujours, les insignes de Chevalier de la Légion d'honneur, entouré de Jacques Delors, François Chérèque, Nicole Notat, Edmond Maire et Jacques Chérèque...

LES RECONNAISSEZ-VOUS ?

L'été, c'est l'occasion de prendre quelques photos souvenirs de nos vacances. Au syndicat, c'est le moment de faire un peu de tri et de rangement dans nos archives.
Cette année, nous avons redécouvert quelques photos du passé. Des figures connues du syndicat, avec un peu plus de cheveux gris.... ou moins de cheveux !
10 portraits de militants pris sur le vif. Les reconnaitrez-vous ? Oh, ils n'ont pas beaucoup changé de physionomie.
Il en reste encore dans nos tiroirs mais si vous en avez dans vos albums, merci de nous envoyer une copie électronique, nous les publierons dans un prochain numéro.

1

2

3

4

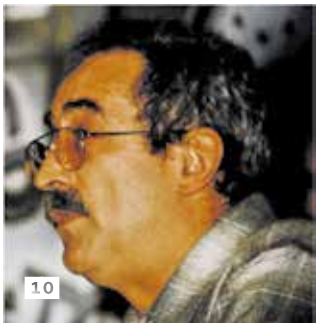
5

6

7

8

9


10

*RÉPONSES : **Qui suis-je ?** Roger BRIESCH - **Les reconnaissez-vous ?** 1. Jean Louis MALYS / 2. Jean-Paul STEUNOU / 3. Gilles SKOMSKI / 4. Pierre CAREMIAUX / 5. Robert SCHNEIDER / 6. Denis LESSERTEUR / 7. François ROSSO / 8. Gilbert STRAUSS / 9. Christian TRARBACH / 10. Pierre COLETTI*

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE L'UNION MINES MÉTAUX LORRAINE

UN AVENIR ENCORE À CONSTRUIRE

L'UNION MINES MÉTAUX LORRAINE REGROUPE TOUS LES SYNDICATS DE LA MÉTALLURGIE LORRAINE : LES SYNDICATS DES MÉTAUX DE LA MEURTHE-ET-MOSELLE, DES VOSGES, DE LA MEUSE, DE LA MOSELLE, NOTRE SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE –SIDÉRURGIE NORD LORRAINE ET LA SECTION LORRAINE DU SYNDICAT NATIONAL DES MINEURS.

Animé par un secrétaire Général élu lors des AG, l'UMML réunit régulièrement son bureau – essentiellement composé des 6 secrétaires de syndicat et son conseil composé d'une vingtaine de membres. Une des missions principales du Secrétaire Général est de participer au Bureau Fédéral, organe politique de la Fédération de la Métallurgie CFDT et de représenter notre région dans cette instance.
L'Assemblée Générale statutaire s'est réunie le 27 mai aux Prémontrés de Pont-à-Mousson pour débattre autour des rapports d'activité et financier et des orientations pour les 4 ans à venir. Les délégués avaient aussi à réélire les membres du conseil duquel est issu le bureau et le secrétaire

Général de l'UMML.
L'histoire encore récente, avait déjà montré combien il est difficile de gérer une telle structure sans réel pouvoir politique – les syndicats restant la structure décisionnelle de base de la CFDT- si une volonté commune n'émerge pas de toutes les structures la composant. Bernard Freund, comme secrétaire général

AG UMML DU 27 MAI

INTERVENTION DU SYNDICAT DE LA MÉTALLURGIE SIDÉRURGIE

Bonjour à toutes et tous,
L'intervention de notre syndicat sera orientée sur deux axes, un premier sur les quatre années écoulées au sein de l'UMM Lorraine et le second, plus conséquent, articulé sur nos attentes.
Le poids du passé est lourd et pèse encore dans l'activité de l'UMML. Après la période de Maryline, Bernard Freund avec l'appui d'un autre Bernard, Fillonneau celui-ci, œuvraient ces dernières années à la réconciliation. Même si nous ne sommes qu'aux prémices du « tous ensemble » c'est déjà mieux... Notre syndicat a œuvré dans ce sens, dans tous les domaines. Que ce soient lors des journées à thèmes, les formations, conseil de l'UMML ou autres, nous étions de la partie et avons pris toute notre place. Nous pouvons en être fiers et nous n'avons pas oublié les conflits dans les entreprises...
Si les lignes commencent à bouger c'est sûrement dû aussi à de meilleurs rapports humains. Les relations entre les différents syndicats se sont largement améliorées aujourd'hui et l'UMML a été le vecteur commun.
Dans les différents congrès, manifestations et autres, nous étions tous les métallos lorrains rassemblés.
Le renouvellement générationnel et l'intégration de nouveaux militants dans l'UMML laissent entrevoir des perspectives d'avenir positives, les journées jeunes, effervescences ou bien les formations communes, ont créé et galvanisé des liens entre militants et responsables de chaque syndicat.
Aujourd'hui force est de constater que la crise ne nous a pas épargnés et nous sommes toujours dans une situation socio-économique très dégradée. Croissance quasi-nulle, fermeture d'entreprise, perte d'emploi ou chômage de longue durée, autant d'éléments qui nous interrogent vivement sur notre mode de fonctionnement. Il est évident aussi que le patronat ne joue pas le jeu, bloqué, obnubilé par le temps de travail et le droit du travail.
Ceci étant dit et pour reprendre le sujet de l'UMML, qu'est-ce que celle-ci peut apporter comme réponse aux diverses problématiques des syndicats qui la compose ?
Nous, sidérurgistes disons et affirmons comme nous l'avions fait lors du dernier congrès fédéral de 2012 à Nantes, que la survie des syndicats passerait par la régionalisation de ceux-ci. L'UIMM Lorraine, les patrons, ont déjà entamé cette démarche. Le syndicat

depuis 2011, avait accepté cette mission.
Il faut croire que les insatisfactions ont été plus fortes que les réalisations et les résultats obtenus : Bernard Freund, n'ayant pas obtenu le quorum, n'a pas été réélu. C'est d'abord un coup dur pour Bernard qui « paie » seul les errements d'une structure régionale qui cherche sa voie. C'est aussi le constat que les dissensions du passé ne sont pas encore complètement effacées et que l'Union n'a que le nom mais pas la force d'un syndicat régional.
A l'heure où les régions fusionnent – non sans mal ! -, à l'heure où le patronat de la Métallurgie lorraine, l'UIMM, se régionalise, il est dommageable que la CFDT de la Métallurgie lorraine n'arrive pas à franchir ce cap.
Notre syndicat avait bien défendu cette vision lors du dernier congrès fédéral, à Nantes en 2012 ; nous n'avions pas été entendus en ne fédérant que 20 % des délégués présents. Et pourtant, notre syndicat reste convaincu que l'avenir de notre syndicalisme

passera par une mutualisation des moyens et une nécessité de donner un vrai pouvoir politique à une structure régionale large.
C'est dans ce contexte incertain que nous allons agir dans ce sens, convaincre les autres métallos lorrains de mettre en commun ce qui peut déjà l'être, comme la formation syndicale par exemple. D'autres activités revendicatives peuvent être partagées, à chacun d'y apporter ses attentes et ses moyens.
En attendant, le conseil de l'UMML va d'abord s'atteler à se trouver un leader. Pour nous, son premier objectif sera bien de construire un syndicalisme uni, combattif et revendicatif pour une industrie lorraine d'avenir.

NORD LORRAINE

régional n'est peut-être pas la bonne dimension mais cette notion a le mérite d'évoquer les priorités d'un syndicat. En effet, les syndicats sont au cœur du système, c'est la plateforme incontournable de l'action syndicale. La gestion des adhérents, la syndicalisation, le développement, la négociation, ... autant d'impératifs à assurer mais qui passeront par une structure consolidée ! Il est bien là le problème aujourd'hui, des besoins de plus en plus grands pour des moyens de plus en plus faibles.
La mutualisation semble être la solution transitoire et adéquate sur le court terme et c'est là toute l'importance et la réponse que peut apporter l'UMML aux problèmes de structures. Certes dans notre UMML, les syndicats ne sont pas tous au même niveau mais les besoins restent identiques. La formation notamment, peut être le premier pas officiel de la mutualisation. Ce travail était en cours depuis quelques années avec des formations communes mais réaffirmons nous tous ici notre engagement. Validons et complétons un plan de formation UMML inspiré du parcours de formation syndicale de la fédération qui serait le plan de formation de chaque syndicat.
La formation comme premier pas ok mais pas que... La CFDT c'est le choix de l'adhérent, un adhérent qui bénéficie théoriquement de services, d'ailleurs notre secrétaire général confédéral général Laurent Berger ne le cache pas, nous nous développerons avec le développement de nos services. Le seul hic dans la méthodologie c'est la mise en œuvre en termes de moyen humain et financier. Comment expliquer alors que les services à l'adhérent varieraient en fonction du syndicat auquel un adhérent appartient. Impossible dans la théorie mais bien réel dans la pratique. Voici donc d'autres pistes de mutualisation qui peuvent être centralisées au niveau de l'UMML. Nous espérons voir et constater d'autres mesures concrètes qui conforteraient l'utilité de l'UMML comme l'idée d'un développeur qui semble faire son chemin.
En clair, le syndicat de la Métallurgie Sidérurgie Nord Lorraine souhaite dire que même si les syndicats qui composent l'UMML se sont rapprochés pour autant il faut conforter notre travail en lien direct avec l'UMML. Le but étant d'avoir encore plus de cohérence dans nos positionnements et dans la construction, définir une politique claire sur les prochaines années pour donner du sens à l'UMML.

TATA STEEL

LE TRAITEMENT THERMIQUE DES RAILS 108 M ET 36 M SACRIFIÉ SUR L'AUTEL DE LA STRATÉGIE INDUSTRIELLE ?

Depuis la réorganisation provisoire de l'atelier T.TH 108m, le 16 février 2014, liée au manque d'activité et notamment à la perte de la commande Deutsche Bahn (SNCF allemande), notre Direction était, à cette époque, optimiste sur le proche avenir et nous annonçait que ce n'était que provisoire et que tout devait revenir à la normale dans un délai de six mois...
Or, 18 mois sont passés... et pas grand-chose de neuf à l'horizon sur ce dossier.
Alors... Est-ce voulu ? Ou pas ?
Stratégie industrielle ? Ou pas ?
Marché T.TH en berne ? Ou pas ?
Et bien oui, c'est voulu !
Au profit d'une stratégie industrielle, notre Direction s'est trouvée confrontée à un lourd dilemme : vu la charge importante de notre usine actuellement, faut-il privilégier nos clients locaux ? Faut-il privilégier l'export (essentiellement les rails traités thermiques) ?
Le choix a été fait et les salariés concernés en subissent malheureusement les conséquences, sans compter que les clients perdus sont difficilement récupérables.
Même cause, même effet, et ceci expliquant cela, notre Direction a aussi décidé de réorganiser une nouvelle fois l'atelier T.TH 36m et cela depuis le 1er mars dernier, ce qui a aussi entraîné un passage en cycle S8 pour ces agents.
La CFDT regrette néanmoins la non-transparence de notre Direction sur ce sujet sensible sur lequel elle a joué le : « ah, ça ira mieux demain » ; alors qu'elle connaissait parfaitement la réponse.
Malheureusement, le constat fait froid dans le dos avec deux ateliers à la pointe de la technologie quasiment à l'arrêt, alors qu'ils étaient destinés à être le porte-drapeau de notre entreprise... plutôt un drapeau en berne !
Fût un temps, pas si lointain, ou l'importance du T.TH 36m n'était plus à démontrer et qu'il participait grandement « selon nos Dirigeants de l'époque » aux résultats de notre entreprise.
Mais ça aussi, c'était avant...
Aujourd'hui, les salariés de ces ateliers sont « les laissés pour compte » d'une stratégie industrielle.
Les élus CFDT seront particulièrement vigilants dans les prochains mois sur les prises de commandes de ces ateliers et informeront régulièrement le personnel de la situation, tout en souhaitant que des jours meilleurs suivent...
Et si bien entendu le contrat, en traité thermique, avec les « suisses » se concrétise, tout le monde en sera ravi et nous irons tous hisser le drapeau.

AMAL : INDEMNISATION DES CONDITIONS PARTICULIÈRES DE TRAVAIL

UNE BELLE VICTOIRE APRÈS UNE NÉGOCIATION LONGUE ET DIFFICILE

4 ans déjà que le sujet était sur la table de négociations. Une longue période pas forcément favorable pour aboutir à un accord sur un sujet difficile où conditions de travail et primes s'opposent.
En effet, le constat partagé faisait état de primes de salissures dans tel secteur, de primes spécifiques dans d'autres, certaines étaient des sommes forfaitaires d'autres étaient un pourcentage du salaire. Comble du système, peu de personnes les percevaient (environ 180) et parmi celles-ci, beaucoup avaient évolué et n'étaient plus soumises à ces conditions de travail particulières mais continuaient à être indemnisées !
L'objectif commun des organisations syndicales et de la direction allait de soi : harmoniser le barème, l'étendre à l'ensemble du personnel concerné par une cotation des pénibilités subies.
Un long travail d'analyse des emplois et des conditions particulières ou pénibilités a été fait pendant près de 2 ans ; des groupes de travail comprenant des salariés, des responsables et des membres des CHS-CT salariés ont ainsi coté chaque emploi. Près de 1200 salariés sont aujourd'hui répertoriés comme subissant des conditions particulières.

La CFDT, a, dès le début de la négociation, rappelé ses revendications de façon succincte et avec une détermination accrue par la mobilisation des salariés dans les ateliers :
• Les primes à l'acte ne doivent pas faire partie du budget global.
• La rétroactivité sur 2 ans (accordée au vu de la longueur de la négociation) doit être appliquée de façon positive pour le salarié.
• Un raccordement entre la situation actuelle des salariés qui perçoivent des primes et leur situation future doit être mis en place. Ce qui existe fait partie des parcours individuels, de l'ancienneté, de la vie professionnelle des salariés et cela doit être pris en compte.
• Le nouveau système doit être juste, équitable, homogène et évolutif.

Une négociation au finish

Après plusieurs suspensions de séance, demandées par la direction et des explications franches et constructives, la direction propose les conditions suivantes :
• Un Raccordement intégral
Un raccordement intégral sera fait entre l'ancien et le nouveau système. Ce raccordement concerne toutes les primes (nuisance insalubrité – chaleur – réparation à chaud – pose anode – creuset et prime à l'acte/réparation à chaud).
Jusqu'au 01 mars 2016, l'établissement compense 100 % de la différence,
Au 01 mars 2016, 50 % pris en charge par l'établissement, 50 % comblée par l'utilisation d'un crédit spécifique.
Au 01 mars 2017, 100 % comblé par l'utilisation d'un crédit spécifique.
Pour la CFDT, certes le crédit spécifique est issu de la NAO, mais ceci ne constitue en rien un engagement à une éventuelle signature des NAO 2016 et 2017. Pour preuve, les NAO se négocient au niveau de l'entreprise AMAL et seul le crédit spécifique issu de ces négociations se discute dans l'établissement. Ce type d'utilisation du crédit spécifique a déjà fait ses preuves lors de la négociation sur l'accord social de Florange.
• Une Rétroactivité intégrale
Un système de rétroactivité sera mis en place sur une durée de 24 mois. Cette rétroactivité concernera uniquement les sommes qui n'ont pas été perçues. Les primes seront versées sur deux exercices fiscaux. 50 % des sommes seront versées sur la paye de septembre 2015 et 50 % sur celle de mars 2016.
Pour la CFDT, la rétroactivité devait être appliquée de façon positive pour le salarié, il était hors de question d'enlever quoi que ce soit à qui que ce soit.
• Un nouveau système lissé et croissant
Le scénario retenu est un forfait moyenné qui tient compte du nombre de postes effectivement réalisés auxquels on ajoute les CP – JRTT – et Jours consolidés. En cas d'absence suite à un accident du travail, l'établissement prend à sa charge la compensation dans le cadre de notre politique santé sécurité.
• Et en plus…
Une revalorisation des forfaits se fera sur la base des augmentations générales.
Une commission spéciale de réajustement concernant la cotation des postes se réunira d'ici la fin d'année. Le but étant de garantir la réalité et la transversalité des cotations.
De plus, un groupe de travail chargé de réviser une cote pourra se réunir à la demande d'une majorité d'élus CHSCT.
Des primes à l'acte seront conservées pour la réalisation de certaines activités.

Cet accord est à durée déterminée et prendra fin le 30 juin 2017. Pour la CFDT, ce sera l'occasion de redonner une dynamique à cet avenant.

SETFORGE
DES NAO DIFFICILES !

SETFORGE HAGONDANGE (ex-SAFE) est maintenant dvisé en 3 : Setforge Hot Former (Forge à chaud), Setforge Near Net (Forge à froid) et Setforge Outillage et Service (SOS).
Bien qu'appartenant au même groupe, chacune des sociétés négocie un accord annuel sur les salaires avec leurs délégués syndicaux respectifs.
Des négociations différentes et des résultats différents !

A Setforge Near Net, un accord a été signé actant :
- Une augmentation générale de 30 euros bruts à compter du 1er juin 2015,
- Une augmentation individuelle de 0,5 % du salaire brut pour l'exercice 2015,
- Une revalorisation de la prime de médaille d'un montant de 30 euros par année d'ancienneté,
- Une revalorisation de la prime d'habillage-déshabillage et douche de 2,75 euros/jour au 1er juin 2015.
- Un accord d'épargne salarial et d'intéressement vient s'ajouter à l'accord de participation.

A Setforge SOS, les délégués syndicaux ont obtenu :
- 1,25 % d'augmentation générale au 1er juin avec un talon de 27,50 euros,
- 0,5 % d'Augmentation Individuelle,
- Une revalorisation de la prime de médaille d'un montant de 30 euros par année d'ancienneté,
- Une revalorisation de la prime d'habillage-déshabillage et douche de 2,75 euros/jour au 1er juin 2015.
- Une participation aux bénéfices uniforme d'environ 450 euros.

Du coté de Setfgorge Hot Former, il en est tout autrement. Malgré un mouvement de grève, aucun accord n'a encore été trouvé. Les délégués ont fait la déclaration suivante : « Monsieur le Directeur Général, Nous tenons à vous faire part, en tant que délégués syndicaux CGT et CFDT de la difficulté que nous rencontrons à trouver avec M. THINUS, directeur de SHF, un accord sur les Négociations annuelles Obligatoires.
Pour info, nous avons tenu 3 réunions de négociation au cours desquelles aucune de nos propositions n'a été examinée ni retenue.
Les seules réponses que nous avons eu à nos propositions ont été : NON !
Nous estimons que ce n'est pas une attitude raisonnable de la part d'un responsable de site dont les installations sont à l'arrêt.
Nous souhaitons continuer les négociations afin de trouver un accord proche de ceux signés à Setforge Near Net et SOS ».

RÉSULTATS ÉLECTORAUX

La vie syndicale est régulièrement rythmée par les élections professionnelles ; tous les 4 ans pour être plus précis ! Comité d'Entreprise, Délégué du Personnel ou Délégation Unique du Personnel, quel que soit le type de représentation, l'échéance est importante pour toutes nos équipes syndicales. Conforter sa première place ou améliorer sa représentativité, c'est l'objectif de chacun des délégués CFDT. Car il traduit d'abord la confiance des salariés dans l'action et les résultats obtenus par nos représentants dans l'entreprise. C'est aussi l'espoir de continuer à peser sur le dialogue social de l'entreprise et d'améliorer les conditions de travail.
Parfois, c'est malheureusement la désillusion ! une défaite inattendue, une progression qui n'est pas à la hauteur des efforts fournis.
Quel que soient les résultats, quelle que soit la taille de l'entreprise, INFOS SIDE félicitent toutes les militantes et militants qui se sont engagé(e)s dans l'aventure syndicale.
Nous publions ici les premiers résultats des élections 2015 de notre champ professionnel, qui nous son parvenus.

Société	Type de délégation	Nombre de salariés	% de participation
SKTB	DUP	59	69,49 %
AM TBL	CE	92	80,43 %
SOMMET	DUP	169	50,89 %
CMI	CE	162	77,16 %
Eurostamp	CE	361	81,72 %
AM Gandrange	CE	308	79,87 %
Harsco	CE	103	76,70 %

% OBTENU PAR ORGANISATION SYNDICALE

Société	CFDT	CGT	CFE-CGC	FO	CFTC	Sans étiquette
SKTB	26,83 %	51,22 %	21,95 %	-	-	-
AM TBL	67,57 %		24,32 %	-	8,11 %	-
SOMMET	68,61 %	13,95 %	-	-	-	17,44 %
CMI	25,60 %	33,60 %	23,20 %	17,60 %	-	-
Eurostamp	25,42 %	53,56 %	21,02 %	-	-	-
AM Gandrange	28,46 %	30,49 %	41,05 %	-	-	-
Harsco	35,44 %	27,85 %	10,13 %	26,58 %	-	-

RETRAITES COMPLÉMENTAIRES

LA CONTRE- PROPOSITION DE LA CFDT

AVANT UNE NOUVELLE SÉANCE DE NÉGOCIATION DÉCISIVE POUR L'AVENIR DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES, LA CFDT PRÉSENTE SA CONTRE-PROPOSITION LIÉE À LA MISE EN PLACE D'UN NOUVEAU RÉGIME UNIFIE. ELLE APPORTE UNE SOLUTION DURABLE QUI RÉPARTIT LES EFFORTS ENTRE SALARIÉS, RETRAITÉS ET ENTREPRISES.

Depuis 2009, les régimes de retraites complémentaires des salariés du privé sont en difficulté. Le montant des pensions versées est supérieur à celui des cotisations perçues. La raison de ce déséquilibre est double : la situation de l'emploi et l'augmentation du nombre de nouveaux retraités, due à l'allongement de l'espérance de vie. Malgré tout, les réserves constituées par le passé et les mesures prises par les accords de 2011 et 2013 permettent d'assurer le versement des pensions. Mais la faible inflation de ces dernières années et la persistance des difficultés économiques n'ont pas permis de redresser durablement la situation. Depuis février 2015, les partenaires sociaux se réunissent pour trouver des solutions et finaliser un accord durable.
La dernière séance de négociation du 22 juin 2015 s'est soldée par un désaccord total. La prochaine réunion se déroulera le 16 octobre. Face à cette situation de blocage, la CFDT estime qu'il est temps de proposer une réforme structurelle qui assure à long terme l'équilibre des régimes complémentaires.

LA CONTRE-PROPOSITION DE LA CFDT

La réforme que propose la CFDT se décompose en trois temps : 2015-2019, 2019-2024 et après 2024.

1er temps

Jusqu'au 1er janvier 2019 :
• Maintien des efforts prévus par les accords précédents : **revalorisation des retraites au niveau de l'inflation moins 1 %** en 2016, 2017 et 2018. Mais contrairement à ce qui était prévu, la proposition de la CFDT prévoit que les 25 % de retraités non-assujettis à une CSG pleine aient **une garantie du maintien de leur pouvoir d'achat.**
• Report de la date de revalorisation des pensions au 1er octobre (comme pour le régime général).
• **Réduction du taux de rendement, en restant au-dessus de 6 %.** Ce taux détermine le prix d'achat des points de retraite. Un taux à 6 % permet de financer en moyenne 16 années de retraite. C'est-à-dire qu'après 16 années de retraite, le retraité a récupéré toutes les cotisations versées pendant sa carrière. Or, comme on vit en moyenne 20 ans après 60 ans, le système reste attractif avec ce taux à 6 %.
• **Mutualisation des réserves des deux régimes dès 2017** dans la perspective d'un régime unifié.

2e temps : Création d'un Nouveau Régime Unifié (NRU)

À partir de 2019 : Création d'un Nouveau Régime Unifié (NRU). La CFDT propose de construire un régime de retraites complémentaires rénové dont l'architecture et les modalités seraient simplifiées et l'équilibre garanti. Les mesures proposées impliquent des efforts mais ceux-ci sont modérés et concernent autant les salariés et les retraités que les entreprises. Ce NRU est fondé sur le niveau de rémunération et non plus sur le « statut ». Il n'y a plus qu'une seule valeur de point afin de faciliter la compréhension du système de retraite.
La mise en place du NRU s'accompagnera de plusieurs mesures :
• **Hausse des cotisations** des entreprises de 0,1 % de 2019 à 2021.
• **Création d'une contribution patronale en cas de licenciement ou de rupture conventionnelle** au-delà de 50 ans, afin que les employeurs qui se séparent des salariés les plus âgés en assument les conséquences.
• **Création d'une Contribution de solidarité intergénérationnelle (CSIG) de 4 %** pour tous les retraités pendant une durée égale à l'écart entre l'âge effectif moyen de départ à la retraite et l'âge d'équilibre du régime. Cette durée est en moyenne de deux ans. Les retraités les plus modestes seraient exonérés de cette contribution ainsi que les salariés ayant cotisé plus que la durée légale.
Sur une pension de retraite complète la contribution représenterait un effort d'environ 1 %, pendant une durée limitée. Cet effort est incomparable par rapport au système d'abattement de 10 à 30 % prôné par le patronat.
• **Mise sous conditions de ressource progressive des pensions de réversion** pour tenir compte des évolutions sociétales. La situation des couples et les carrières ne sont plus les mêmes qu'au moment de la création des régimes de retraites.
• **Maintien de la revalorisation des pensions au niveau de l'inflation moins 1 %** (maximum deux ans).
• **Mise en place d'un nouveau modèle de pilotage** évitant les à-coups et les renégociations incessantes, intégrant notamment la fixation d'un niveau minimum de réserve correspondant à six mois de prestations, et 100 % de placements financiers socialement responsables.

3e temps : Un régime stabilisé et garanti.

A terme, les pensions pourront être indexées sur la croissance pour permettre aux retraités d'en profiter.
Ce système inclut un critère démographique qui s'appuie sur l'espérance de vie de chaque génération.
La CFDT a fait expertiser sa proposition de réforme sur les mêmes critères que le projet patronal. Les efforts demandés sont équilibrés et permettent de « passer le cap difficile » en utilisant une partie des réserves (les régimes restent déficitaires techniquement jusqu'au début des années 2020) mais celles-ci restent à un niveau élevé, supérieur à six mois de prestation. Ensuite, la trajectoire se redresse et les régimes sont durablement stabilisés, voire excédentaires.

La contre-proposition de la CFDT est solide et équilibrée. Les services de l'Arrco et de l'Agirc ont réalisé à la demande de la CFDT des chiffrages à partir de cette contre-proposition. Ils montrent une stabilisation du régime en 2020 et le retour à un système équilibré à partir de 2024. La CFDT prouve donc qu'en partageant les efforts entre salariés, retraités et entreprises, tout en protégeant les retraités les plus modestes, il est possible d'assurer un système de retraite durable aux jeunes générations.
Cette contre-proposition est également cohérente avec la logique de la CFDT basée sur la durée de cotisation, et non l'âge de départ à la retraite.

LE DOPAGE (EFR)

RÉGULIÈREMENT, INFOS SIDE PUBLIE DES ARTICLES DU DR LUCIEN PRIVET SUR LES MALADIES PROFESSIONNELLES. ÉTÉ OBLIGE, C'EST L'ÉPOQUE DU TOUR DE FRANCE CYCLISTE ET LES RÉCURRENTES QUESTIONS SUR LE DOPAGE DES SPORTIFS !
INFOS SIDE Y VA AUSSI DE SON AVIS, MAIS PAS SUR LE DOPAGE DES SPORTIFS. PLUTÔT SUR CELUI OCCASIONNÉ PAR DES MÉDICAMENTS DANS LE CAS DE MALADIES PROFESSIONNELLES RESPIRATOIRES ET QUI PEUVENT FAUSSER L'INDEMNISATION.

Enoncé du problème

Dans le cadre des maladies professionnelles respiratoires, l'indemnisation est essentiellement basée sur la déficience fonctionnelle respiratoire qui en résulte. Le taux d'IPP (incapacité permanente partielle) est déterminé d'après les différents degrés de l'insuffisance respiratoire définis dans le barème des maladies professionnelles au paragraphe 6.9. Schématiquement, les maladies respiratoires restrictives (asbestose, épaississements de la plèvre viscérale et plaques pleurales importantes, désignés au tableau n°30 des maladies professionnelles) se caractérisent par une chute de la capacité pulmonaire totale (CPT).
Les maladies respiratoires obstructives (silicose désignée au tableau n°25, BPCO désignée aux tableaux n°91 et n°94) se caractérisent par une chute du volume expiré maximal en 1 seconde (VEMS).
Une certaine importance de la chute du VEMS est exigée dans les tableaux n°91 et 94, à savoir au moins 30 % par rapport à la valeur moyenne théorique.
Les bronchodilatateurs améliorent les performances et la tentation est grande chez les médecins conseils et les experts de ne prendre en compte que les résultats des épreuves fonctionnelles respiratoires (EFR) pratiquées alors que la victime est sous bronchodilatateurs.

Exposé des faits

Monsieur F., alors âgé de 65 ans et ayant travaillé dans les mines de charbon au fond pendant 32 ans, fait une déclaration de maladie professionnelle au titre du tableau n°91 pour une broncho-pneumopathie chronique obstructive (BPCO) du mineur de charbon.
A l'époque de la déclaration, le VEMS (volume expiré maximal en 1 seconde) est respectivement de 67 % et de 64 % de la valeur moyenne théorique (épreuves fonctionnelles respiratoires faites à quelques mois d'intervalle).
La condition, exigée dans la colonne « désignation des maladies » du tableau n°91, d'une chute du VEMS d'au moins 30 %, est respectée, mais la caisse refuse la prise en charge sous le motif que la chute du VEMS n'est que de 18 %.
Elle s'appuie sur des EFR pratiquées dans la même période, mais il s'agit en fait d'EFR faites par le pneumologue qui suit la victime, pour voir si cette dernière profite bien du traitement administré.
Le pneumologue note de façon manuscrite sur les résultats des EFR : « Amélioration du syndrome obstructif sous SPIRIVA. Bien poursuivre le SPIRIVA ».
Nous faisons valoir devant le TASS que ce résultat ne saurait être retenu parce qu'il n'a pas été pratiqué dans des conditions basales, tout en mettant en cause l'honnêteté intellectuelle du médecin conseil.
Au cours de la procédure surgit le débat sur les conditions dans lesquelles ont été pratiquées les EFR, le médecin conseil prétendant que les EFR n'ont pas été pratiquées en « période stable ».
Cette objection est rapidement balayée, le tableau ne donnant comme seule exigence que le VEMS doit être mesuré « en dehors de tout épisode aigu ».
Une expertise est diligentée par le TASS à notre demande et l'expert reconnaît l'existence chez la victime d'une broncho-pneumopathie chronique obstructive au titre du tableau n°91, avis qui est entériné par le Tribunal.
Au cours de la procédure, est également intervenu le débat sur la première constatation médicale qui conditionne le respect ou non du délai de prise en charge.
Ce problème a été également résolu dans la mesure où la fin de l'exposition date de 1993 et que la chute du VEMS éligible a été constatée en 2001 (59 % de la valeur moyenne théorique), soit dans un délai inférieur au délai de prise en charge de 10 ans exigé par le tableau.
Dans le cadre de la procédure, le liquidateur des Charbonnages de France est intervenu dans le débat pour essayer de se dégager de ses responsabilités, mais le Tribunal a déclaré que la décision de reconnaître la maladie professionnelle lui était opposable.
On ne sait pas à ce jour si un taux d'IPP a été attribué à la victime, mais on peut l'estimer de l'ordre de 50 % par référence au graphique de correspondance VEMS/IPP, élaboré à partir des données du paragraphe 6.9 du barème des maladies professionnelles.

Discussion

Dans la mesure où au départ le litige était d'ordre médical, la caisse aurait dû proposer à la victime la procédure d'expertise médicale technique au titre de l'article L141-1 du Code de la sécurité sociale, précisé par les articles L315-2 et R141-2.
En fait, c'est une pratique courante des caisses de faire l'impasse sur cette procédure en niant qu'il s'agisse d'un litige d'ordre médical. Cela oblige la victime à aller au TASS, après passage à la CRA (Commission de recours amiable) sans que le débat sur le fond ait été abordé.
Dans le débat qui a eu lieu sur la première constatation médicale, il convient de préciser que c'est la date de cette dernière qui est déterminante pour définir le délai de prise en charge (temps maximal à ne pas dépasser entre la fin de l'exposition et la première constatation médicale) et non pas la date du certificat médical initial (CMI) qui a servi à la déclaration.
Le SPIRIVA est un bronchodilatateur à effet prolongé avec une seule prise par jour.
Pour éviter que l'effet « dopage » provoqué par les bronchodilatateurs ne desserve les victimes en améliorant leurs performances, surtout quand il s'agit de fixer le taux d'IPP, nous leur conseillons de ne pas prendre de médicaments à visée pulmonaire le jour de la passation des EFR et le jour précédent (dans la mesure du possible).
On peut regretter qu'il est rarement mentionné sur les résultats des EFR si la victime est sous bronchodilatateurs ou non lors de la passation de l'examen.

Lucien PRIVET

RUPTURE CONVENTIONNELLE

ACCOMPAGNER LES SALARIÉS

DEPUIS LE 25 JUIN 2008, LA RUPTURE CONVENTIONNELLE EST INSCRITE AU CODE DU TRAVAIL. EN 7 ANS, LA JURISPRUDENCE A PRÉCISÉ SES CONTOURS ET LES QUESTIONS QUI RESTAIENT EN SUSPENS.

Depuis son entrée en vigueur en août 2008, ce dispositif a beaucoup été utilisé, plus de 1 700 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les DIRECCTE.
Ce mode d'emploi dresse un bilan du recours à la rupture conventionnelle depuis ces sept dernières années pour permettre aux équipes d'accompagner les salariés et de rappeler le bon usage de la rupture conventionnelle aux entreprises quand cela s'avère nécessaire.
À travers cette mesure, la CFDT a obtenu la garantie du respect des droits des salariés. Ils peuvent prétendre à l'allocation chômage et ester en justice pour réclamer des salaires impayés, primes... D'ailleurs, en 7 ans, la jurisprudence a précisé les questions qui étaient restées en suspens.
La Cour de cassation a récemment consacré le caractère exclusif de la rupture conventionnelle (Cass. Soc.15.10.14, n°11-22 251) : désormais sauf dispositions légales contraires, quand les parties envisagent de rompre d'un commun accord le CDI qui les lie, elles doivent le faire dans le cadre de la rupture conventionnelle.

À NOTER
Toutes les indemnités de rupture qui dépassent ce que prévoit le Code du travail, qu'elles soient accordées dans le cadre d'une rupture conventionnelle ou d'une transaction, sont soumises aux mêmes règles de différé d'indemnisation prévues par la convention d'assurance chômage de 2014. Ainsi, une grosse indemnité transactionnelle, tout comme une indemnité de rupture conventionnelle supra légale, pourra provoquer un décalage dans le versement des allocations chômage.

1- Garantie du consentement du salarié

La rupture conventionnelle prime sur les autres modes de rupture d'un commun accord, avant tout parce qu'elle garantit le consentement du salarié (assistance lors des entretiens, délai de rétractation, etc.). Ce contrôle est assuré par l'administration, avec l'homologation par la DIRECCTE et par le juge judiciaire, qui est susceptible de vérifier, a posteriori, le libre consentement du salarié.
La Cour de cassation a ainsi annulé une rupture conventionnelle en raison d'une erreur dans le calcul de l'allocation-chômage délivrée par l'employeur (Cass. Soc. 05.11.14, n°13-16 372). La Cour d'appel de Versailles a aussi estimé que le consentement du salarié sous l'emprise de difficultés financières et menacé de licenciement est vicié (16.12.14, n°14.00880).
De même, afin de donner plein effet aux garanties spécifiques issues de l'Ani, comme le droit de rétractation du salarié, une rupture conventionnelle peut être annulée si le salarié n'a pas reçu son exemplaire de la convention lui permettant de réfléchir à l'engagement à prendre (Cass. Soc. 06.02.13, n°11- 27 000).

2- Rupture conventionnelle, licenciement et transaction : quelle articulation ?

La primauté de la rupture conventionnelle dans les cas de rupture « à l'amiable » n'exclut pas la présence d'actes de nature différente. La Cour de cassation a ainsi admis la validité d'une rupture conventionnelle conclue après la notification d'un licenciement. La rupture « amiable » vaut alors renonciation commune à la rupture précédente qui devient sans effet (Cass. Soc. 03.03.15, n°13-20 549,n°13-15 551 et n°13-2 334).
Les juges ont aussi admis que l'employeur peut poursuive une procédure disciplinaire engagée à l'encontre du salarié avant la signature de la rupture conventionnelle (en l'espèce, le salarié s'était rétracté de la rupture conventionnelle) (Cass. Soc. 03.03.15, n°13-15 551et 13-23 348).
Enfin, les juges ont validé une transaction signée après une rupture conventionnelle, à condition :
qu'elle intervienne après l'homologation de la rupture par l'administration,
qu'elle ait pour objet de régler un différend lié à l'exécution du contrat de travail et qu'elle porte sur des éléments non compris dans la convention de rupture.
Ces précisions jurisprudentielles rendent confuse la distinction entre ces actes, notamment entre rupture conventionnelle et transaction. La différence est pourtant conséquente car, à l'inverse d'une rupture conventionnelle, une transaction empêche tout recours en justice.

3- Rupture conventionnelle et conflit

Pour les juges, l'existence d'un différend entre les parties préalablement à la signature n'interdit pas en soi la conclusion d'une rupture conventionnelle, tant que le consentement de l'une ou l'autre des parties n'a pas été vicié (Cass. Soc. 23.05.13,n° 12-13 865). Ni l'Ani du 11 janvier 2008, ni le Code de travail ne s'y opposent.
En effet, la rupture conventionnelle est un moyen de sortir de situations conflictuelles entre un salarié et son employeur, sans perte de droits pour le salarié.

4- Rupture conventionnelle et harcèlement

La limite à la rupture conventionnelle dans un contexte conflictuel se trouve dans le harcèlement (Cass. Soc. 30.01.13, n°11-22 332). Dès lors que le salarié subit des agissements répétés ayant pour objet ou effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, la rupture conventionnelle peut être annulée.

ATTENTION !
Une rupture conventionnelle n'est pas une transaction. Une transaction sert à régler définitivement un différend entre le salarié et l'employeur une fois le contrat rompu. La rupture conventionnelle est un mode autonome de rupture du contrat de travail qui peut être contesté pendant 12 mois.

5- Rupture conventionnelle dans un contexte économique difficile

Les signataires de l'Ani du 11 janvier 2008 ont prévu un article stipulant que les ruptures conventionnelles ne doivent pas « porter atteinte aux procédures de licenciements collectifs pour cause économique » (Art.12 de l'Ani MMT du 11.01.08). Les ruptures conventionnelles intervenant dans un contexte de réorganisation doivent donc faire l'objet d'une vigilance particulière de la part de l'administration (Circulaires du 22.07.08 et du 17.03.09). Elles sont d'ailleurs interdites dans deux cas (L.1 237-16 du Code du travail) :
dans le cadre d'un accord de GPEC,
dans le cadre d'un PSE (acte unilatéral ou négocié).
Les ruptures conventionnelles restent possibles dans un contexte de réduction d'effectifs, dès lors qu'elles ne s'inscrivent pas dans l'un ou l'autre de ces cas.
La Cour de cassation tient compte des ruptures conventionnelles pour le déclenchement des seuils relatifs aux obligations de consulter les IRP et d'élaborer un PSE, si ces ruptures « s'inscrivent dans un processus de réduction d'effectifs, dont elles constituent la ou l'une des modalités » (Cass. Soc.09.03.11, n°10-11 581).
Cette jurisprudence se limite à la comptabilisation des ruptures pour le déclenchement des seuils :
les ruptures conventionnelles ne sont pas invalidées du seul fait qu'elles interviennent dans ce contexte ;
seules les ruptures conventionnelles effectivement homologuées par l'administration sont comptabilisées (Cass. Soc. 29.10.13, n°12-15 382et 12-27 393)

Ces décisions sont conformes à la volonté des partenaires sociaux de ménager un espace à la rupture conventionnelle y compris dans ces contextes, tout en limitant les fraudes aux règles du licenciement économique.

6- L'extension contestable de la ruptureconventionnelle aux périodes de protection

Jusqu'alors, la conclusion d'une rupture conventionnelle au cours des périodes où le droit de licencier est limité était illégale. La circulaire du17 mars 2009 (Circ. DGT n°2 009-04 du 17 mars 2009, art. 1.2) interdit toute rupture conventionnelle pendant les périodes de suspension
du contrat pour lesquelles la rupture est encadrée, telles que : le congé de maternité, l'arrêt suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, ou encore en cas d'inaptitude. La Cour de cassation a pourtant peu à peu étendu le champ de la rupture conventionnelle à ces périodes de protection, sous réserve de la fraude ou d'un vice du consentement.

7- Accidents du travail, maladies professionnelles et inaptitude

Après avoir admis la possibilité de signer une rupture conventionnelle avec un salarié déclaré apte avec réserves suite à un accident du travail (Cass. Soc.28.05.14, n° 12-28 082), la Cour de cassation a validé une rupture conventionnelle conclue pendant un arrêt de travail consécutif à un accident du travail (Cass.Soc., 30.09.14, n°13-16.297).
Ce revirement est contestable eu égard à la fragilité des salariés au cours de ces périodes.

8- Maternité

La Cour de cassation a récemment validé une rupture conventionnelle conclue au cours des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles la salariée a droit au titre du congé maternité ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de cette période (Cass. Soc. 25.03.15, n°14-10 149).

La justice a donc précisé les contours de la rupture conventionnelle et a consacré son caractère exclusif dans les cas de rupture « à l'amiable »
ce qui conforte les garanties des salariés, apport plus qu'appréciable. En revanche, en ce qui concerne l'extension de l'usage de la rupture conventionnelle à certains salariés protégés (maternité, accident de travail, inaptitude), la CFDT la trouve injustifiée.
Par ailleurs, elle restera aussi vigilante en ce qui concerne le respect des garanties relatives aux licenciements collectifs pour motif économique.
Certes, un contrôle est exercé a posteriori sur les conditions dans lesquelles est intervenue la rupture conventionnelle mais seule une étude plus qualitative permettra de vérifier si ce contrôle est suffisant lorsque le salarié se trouve en situation de vulnérabilité.

LES GARANTIES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE POUR LE SALARIÉ

- un ou des entretiens préalables, avec la possibilité de se faire assister,
- la signature d'une convention de rupture,
- un délai de rétractation de 15 jours calendaires,
- le contrôle de la convention et son homologation par l'administration (15 jours ouvrables d'instruction),
- une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, le droit à l'allocation-chômage, le cas échéant,
- un recours possible dans les 12 mois suivant l'homologation par la DIRECCTE.

LOIN DES TRANCHÉES

QUAND LES MAITRES DE FORGES ENGRANGEAIENT LES PROFITS DE LA GUERRE

La guerre est déclarée, c'est aussi la mobilisation générale pour les industriels aux premiers rangs desquels figure la famille de Wendel. Des profits juteux se profilent car le gouvernement les charge de réorganiser l'économie au service de la guerre.
Le 20 septembre, le ministre de la Guerre, le socialiste Millerand réunit des représentants du Comité des forges, la plus puissante organisation patronale française contrôlée par l'influente famille de Wendel, propriétaire des aciéries de Lorraine.
Des « groupements industriels régionaux », intermédiaires entre l'État et l'armée d'un côté, les gros industriels de l'autre, sont créés pour organiser les commandes. Les grandes entreprises de la sidérurgie en prennent la direction.

« On croit mourir pour la patrie, on meurt pour les industriels »

Les maîtres de forges ne sont pas les seuls à tenter de tirer leur épingle du jeu. Louis Renault est désigné responsable de la mobilisation des industriels en région parisienne. C'est une occasion inespérée pour la marque au losange en sérieuse difficulté avant la guerre. Elle va doubler sa production de camions, assembler 2000 chars et produire 8,5 millions d'obus !
De son côté, Citroën va livrer plus de 24 millions d'obus, comme Peugeot qui assemble en plus, des moteurs d'avions et ne produira sa première voiture qu'en 1921.
Du côté de l'ennemi allemand, la pompe à fric est aussi en place. Une commission pour le développement des gaz de combat est lancée. Carl Duisberg, le patron de

Cet article est le 5e écrit à l'occasion du centenaire de la «grande guerre»

Avril 2014 ..... **Le mouvement ouvrier en 14/18**
Juin 2014 ..... **Le travail des femmes pendant la guerre de 14**
Janvier 2015 ... **Fusillés pour l'exemple**
Avril 2015 ..... **La presse pendant la guerre**

Usine d'obus française

l'entreprise chimique Bayer en prend la tête… pendant que Krupp équipe l'armée allemande en artillerie.

Canon allemand Krupp

La « polémique » de Wendel

Elle commence le 11 novembre 1918 et ne cessera qu'en 1981. Elle tient en peu de mots : « *Etait-il exact qu'à la demande de la famille de Wendel, le haut état-major avait accepté de ne pas bombarder la zone de Briey, située pourtant en territoire occupé par l'armée allemande et ainsi épargner les usines sidérurgiques et les mines de fer de la "famille"?* ».

« Le Crapouillot » et le « Canard Enchaîné » révèlent l'existence d'une lettre de François de Wendel, ce qui provoque la mise en place en 1919, d'une commission d'enquête parlementaire. Le feuilleton durera des dizaines d'années. Des spécialistes, y compris allemands, déclareront que si l'Allemagne avait été privée du minerai de fer lorrain, la guerre aurait duré bien moins longtemps… De leur côté, des historiens, plus ou moins inféodés à la « famille » dénonceront un coup monté. C'est le cas de JN Jeanneney et d'Yves Guéna. En 1981, l'historienne Simone Pesquiés-Courbier met tout le monde d'accord. Elle révèle qu'elle a trouvé cette fameuse lettre, manuscrite et signée de François de Wendel, dans les archives militaires et la publie dans la très officielle « Revue historique des armées » !

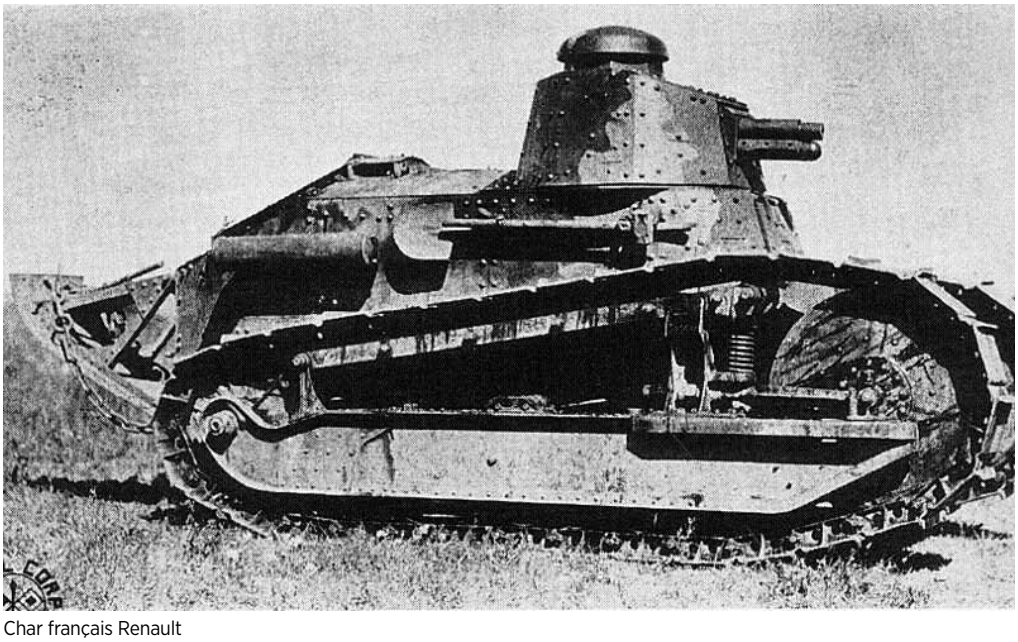
Affaire close ? Et bien non ! En mai 2005, à l'occasion d'une expo à sens unique à la gloire de la « famille », on remet cela. Dans un supplément de 8 pages du Républicain Lorrain, un petit article, titré « L'épreuve des trois guerres », non signé, on peut lire : « *déjà en 1915, mais encore plus en 1919 se développe la rumeur de non-bombardement par les français des installations Wendel du bassin de Briey… la démonologie anti-maîtres de forges est en marche… François de Wendel avait pourtant demandé de ne pas épargner les installations de Hayange et Moyeuvre…* » n'en étant pas à un anachronisme près, l'article précise : « *l'aciérie de Joeuf sera même bombardée en… 1944.* »

Dans cette pub à la gloire des de Wendel, aucune allusion à la lettre retrouvée dans les archives militaires ! Mourez pour la patrie, mais surtout, en silence.

Jean Paul STEUNOU

Sources :

- *Le Canard enchaîné (1916-1986)*, supplément an n°3410 du 5 mars 1986
- *Le Crapouillot,* n° spécial de mars 1932 (Les 200 familles)
- *Wendel : une aventure lorraine*, supplément au Républicain Lorrain du 3 mai 2005
- *Les Wendel, trois siècles d'histoire*, Yves Guéna, éd. Perrin 2004
- *François de Wendel*, Jean-Noël Janneney éd. du Seuil 1977



Char français Renault

Le Crapouillot n°1

Cfdt:
S'ENGAGER POUR CHACUN AGIR POUR TOUS

RÉPONSES À LA CARTE
SERVICE À L'ADHÉRENT

MODE D'EMPLOI
POUR LES SYNDICATS

CFDT.FR

Numéro de téléphone accessible pour tous les adhérents de la CFDT

09 69 39 19 39

(Numéro Crystal en 09 non surtaxé inscrit sur la carte d'adhérent)

Heures d'ouverture du service :
- Du lundi au vendredi de 9h à 19h
- le samedi de 9h à 13h.

Une permanence très accessible.

Crédit Photo : Gerhard Linnekogel / Eyesee

LA MACIF VOUS ASSURE, LE SAVIEZ-VOUS ?

Adhérez, militez : vous êtes protégés !

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, quand vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, nous sommes à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

Les Organisations syndicales font confiance à la Macif depuis près de 30 ans pour assurer l'activité syndicale de leurs adhérents et militants. Pourquoi pas vous ?

Quelle que soit votre mission, des contrats existent pour faciliter votre engagement militant.
Contactez-nous : partenariat@macif.fr

Document non contractuel. Garanties proposées sous réserve des exclusions mentionnées aux contrats.
MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue Pied de Fond - 79037 Niort cedex 9.

MACIF
LA SOLIDARITÉ EST UNE FORCE